LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE DU 25 JUIN 2008 A INTRODUIT D'IMPORTANTES MODIFICATIONS DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL ET NOTAMMENT SUR SA RUPTURE. ELLE ENCADRE PRÉCISÉMENT LA PÉRIODE D'ESSAI ET CRÉE UNE NOUVELLE FORME DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Jusqu'à présent, il n'existait que deux formes de rupture du contrat de travail, le licenciement ou la démission, et la période d'essai et sa rupture n'étaient pratiquement pas réglementées. Dans la pratique, il existait déjà de très nombreux cas de rupture qui se situaient dans une sorte d'entre-deux et qui se traduisaient dans le langage courant par l'expression « *je vais négocier mon licenciement* ».

Quatre formes de rupture

Cette situation de fait vient d'être légalisée. L'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail crée une nouvelle section du Code du travail sur une nouvelle forme de rupture du contrat de travail qui n'est ni le licenciement ni la démission. Cette « rupture conventionnelle » se caractérise par le fait que désormais l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail.
D'autre part, dans son article 2, elle crée également une nouvelle section du Code du travail qui encadre précisément la période d'essai. Il y a donc désormais quatre manières de rompre le contrat de travail lorsque la relation de travail n'est pas satisfaisante (hors les causes économiques) : l'arrêt de la période d'essai, la rupture conventionnelle, le licenciement et la démission (voir pages suivantes).

Statut fiscal et social de l'indemnité

L'indemnité constitue souvent l'enjeu principal de la rupture du contrat de travail. La nouvelle loi lui applique le même statut fiscal et social quelle que soit la forme de la rupture. L'indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'au seuil le plus élevé suivant :

- montant de l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail, un accord interprofessionnel ou professionnel ou une convention collective ;
- ou deux fois le montant de la rémunération annuelle brute du salarié dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- ou 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, si ces 50 % sont supérieurs à deux fois le montant de la rémunération annuelle brute.

Les documents à remettre au salarié

Quelle que soit la forme de la rupture, l'employeur doit fournir :

- un reçu pour solde de tout compte : il s'agit d'une attestation, écrite et signée par le salarié, par laquelle il reconnaît avoir perçu lors de la rupture du contrat la totalité des sommes perçues. L'article 4 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précise que le solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur ;
- un certificat de travail : il est remis au salarié à l'expiration du préavis. Il doit mentionner les dates d'entrée et de sortie du salarié dans l'association ainsi que la nature des emplois successivement occupés avec les périodes correspondantes ;
- une attestation Assedic : elle doit être remise au salarié en même temps que le certificat de travail et le dernier bulletin de salaire pour lui permettre de faire valoir ses droits à l'allocation-chômage. L'employeur doit également transmettre directement un exemplaire auprès de l'Assedic.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Modernisation du marché du travail : loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, articles L. 1237-11 à L. 1237-16.
- Exonération de cotisations sociales sur l'indemnité : article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.
- Exonération d'impôt sur le revenu : article 80 duodecies du Code général des impôts.

CHRISTIAN VAILLANT

→ CONSULTEZ TOUTES LES FICHES PRATIQUES sur www.ame1901.fr

Période d'essai

Définition
La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Respect des obligations de la période d'essai
Mention obligatoire sur le contrat de travail de l'existence d'une période d'essai et de sa durée.
Durée de la période d'essai :
- maximum de deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- maximum de trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- maximum de quatre mois pour les cadres.

Si possibilité de renouvellement de cette période par un accord de branche étendu, mention obligatoire sur le contrat de travail.
Durée de la période d'essai renouvellement compris :
- maximum de quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- maximum de six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- maximum de huit mois pour les cadres.

Rupture du contrat au cours de la période d'essai
Pas d'obligation d'entretien préalable, pas de formalisme particulier de la notification, pas de motifs à fournir.
Délai de prévenance de l'employeur :
- 24 h en deçà de huit jours de présence ;
- 48 h entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines entre un et trois mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Délai de prévenance du salarié :
- 24 h en deçà de huit jours de présence ;
- 48 h au-delà de huit jours de présence.

Droits aux allocations chômage
Oui.

Recours
Conseil des prud'hommes.

Sources
Articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du Code du travail.

Rupture conventionnelle

Définition
La « rupture conventionnelle » se caractérise par le fait que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail.

Entretien préalable
Rupture obligatoirement précédée d'un ou plusieurs entretiens préalables pour se mettre d'accord sur le principe de la rupture et le contenu de la convention.
Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Le salarié en informe l'employeur auparavant.
L'employeur peut également se faire assister, quand le salarié en fait lui-même usage, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. L'employeur en informe à son tour le salarié.

Convention
Convention écrite et signée par l'employeur et le salarié qui doit garantir la liberté du consentement des parties.
Au terme du ou des entretiens, employeur et salarié se mettent d'accord sur la rédaction de la convention qui définit les conditions de la rupture, notamment :
- la date de rupture du contrat de travail, au plus tôt 24 h après la signature de la convention ;
- le montant de l'indemnité ;
- l'éventuel préavis.

Indemnité
Ne peut être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement (article L. 1234-9 du Code du travail). En tout état de cause, elle ne peut être que supérieure à ce qu'aurait perçu le salarié en cas de licenciement puisque la rupture conventionnelle évite à l'employeur la lourdeur et les difficultés de la procédure de licenciement.

Préavis
Librement fixé par la convention.

Droits aux allocations chômage
Oui (articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du Code du travail).

Rétractation
Dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de signature de la convention, sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Homologation de la convention
À l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié demande l'homologation de la convention à la DDTEFP. À défaut de notification dans un délai de quinze jours, l'homologation est acquise.

Recours
À compter de la date d'homologation, un délai de douze mois est ouvert permettant de former un recours, exclusivement au conseil des prud'hommes, pour un éventuel litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation.

Sources
Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

Licenciement motif personnel

Définition
Le licenciement pour motif personnel est lié à une insuffisance professionnelle et/ou à un comportement qui perturbe le fonctionnement de l'entreprise (ni raison économique, ni faute du salarié). Le motif doit être « réel et sérieux ».

Entretien préalable
Un ou plusieurs entretiens préalables qui ont pour objet d'indiquer les motifs de la décision envisagée par l'employeur et de recueillir les explications du salarié.
Convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La convocation doit indiquer la date (délai de cinq jours ouvrables), le lieu et l'heure de l'entretien, l'objet de l'entretien (le projet de licenciement), la possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou en l'absence d'instances représentatives du personnel par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet. L'employeur, peut aussi se faire assister au cours de l'entretien.

La notification de licenciement
Après un délai d'au moins deux jours ouvrables, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit énoncer les motifs précis du licenciement. Elle informe le salarié sur ses droits au droit individuel à la formation et la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences, de validation des acquis par l'expérience ou de formation.
La date d'envoi de la notification est celle de la rupture du contrat de travail et marque le point de départ du préavis.

Indemnité
L'article 4 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 réduit de deux ans à un an le délai de présence dans l'entreprise pour ouvrir droit à une indemnité en cas de licenciement. Indemnité minimum égale à 1/10e de mois de salaire brut (moyenne des douze derniers mois) par année d'ancienneté. À partir de dix ans d'ancienneté, majoration de 1/15e de mois par année supplémentaire.
Les conventions collectives fixent le plus souvent des indemnités de licenciement plus avantageuses pour le salarié et obligatoirement applicables.

Préavis
Durées minimales de préavis :
- aucune durée légale de préavis n'est prévue en deçà d'une présence de six mois ;
- un mois pour une présence de plus de six mois et de moins de deux ans ;
- deux mois pour une présence d'au moins deux ans.

La loi, les conventions ou accords collectifs ou les contrats de travail peuvent prévoir dans différents secteurs d'activité des conditions de préavis différentes, mais jamais plus défavorables aux salariés.

Droits aux allocations chômage
Oui.

Recours
Le salarié peut contester auprès du conseil des prud'hommes le motif et/ou la régularité du licenciement dans un délai de douze mois après avoir reçu la notification.

Sources
Articles L. 1232-1 à L. 1232-14 du Code du travail.

Démission

Définition
La démission est la rupture du contrat de travail prise à l'initiative du salarié. Cette décision du salarié doit être librement consentie. Pressions de l'employeur et état psychologique du salarié peuvent remettre en cause le nécessaire libre consentement.

Entretien préalable
Rien ne l'interdit, mais aucune forme ni aucune règle ne sont prévues.

La notification de démission
Aucune clause contractuelle, conventionnelle ne peut indiquer qu'un comportement d'un salarié constitue une démission (absence prolongée notamment).
Aucune règle de forme n'est prévue par la loi, mais il convient de vérifier les conventions ou accords collectifs applicables.
Démission écrite vivement recommandée pour servir de preuve. Elle ne doit pas être motivée.
La date de la démission est celle de la rupture du contrat de travail et marque le point de départ du préavis.

Indemnité
Néant.

Préavis
Pas de règles légales générales de préavis. Existent dans certaines conventions collectives et certains « usages » professionnels ou locaux. Le préavis peut également figurer dans le contrat de travail, mais il ne peut être plus long que celui prévu par la loi, la convention collective ou les « usages ».

Droits aux allocations chômage
Non, sauf dans quelques cas :
- pour suivre ses parents, lorsqu'on est mineur, ou son conjoint qui change d'emploi et de résidence ;
- pour rejoindre son conjoint à la suite d'une union ;
- démission consécutive au non-paiement de salaires ;
- démission consécutive à des faits délictueux dont le salarié a été victime ;
- etc.

(Assedic : accord n° 15 pour l'application des articles 2, 4 e) et 10 § 2 b) du règlement).

Recours
La démission ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur. En fait, il s'agit de l'éventuel non-respect par le salarié des règles de préavis.

Sources
Articles L. 1237-1 à L. 1237-3 du Code du travail.